



TITLE:

労働組合の公認問題

AUTHOR(S):

戸田, 海市

CITATION:

戸田, 海市. 労働組合の公認問題. 経済論叢 1919, 9(6): 850-871

ISSUE DATE:

1919-12-01

URL:

<https://doi.org/10.14989/127600>

RIGHT:

京都市帝國大學經濟學會 經濟論叢

第九卷 第六號

大正八年十二月一日發行

論 說

勞働と資本との根本的協調……………

法學博士 田島 錦治

特別課徴の利害并に其當否……………

法學博士 神戸 正雄

所帶統計概説(二)……………

法學博士 財部 靜治

植民地の土地政策(二)……………

法學博士 山本美越乃

明治の米價調節(四)……………

法學士 本庄榮治郎

時事問題

勞働組合の公認問題……………

法學博士 戸田 海市

海上再保險官營問題……………

法學士 小島昌太郎

雜 錄

我國における新ブルジョア階級の成立(一)……………

圓谷 弘

鄧牧の「伯牙琴」……………

法、文學士 小島 祐馬

獨逸の戰時財産差増稅新法案に就て……………

法學士 汐見 三郎

經濟論叢第九卷總目錄……………

編輯 委員

時事問題

勞働組合の公認問題

戸 田 海 市

一 公 認 の 意 義

勞働組合を公認すへしとの輿論が益高まつた爲め、政府も遂に公認の方針に傾き、只た如何なる組合を如何なる方法にて公認すへきに惑ひつゝある。此公認問題に付き政界及實業界の一部に於ける公認意見を見るに、勞働組合法を設けて政府の監督權に由り健實と認むへき組合のみに一定の資格を與へ、之を指導し操縦せんとするの意向か伏在して居るやを疑はしむるものがある。我國の勞働政策の中では治安警察法第十七條が勞働組合の自然の發達を抑制するものとして最も多く批難せられて居る。併し此規定は本來消極的のものであつて、時勢の進歩に伴ひ之を濫用することか實際に困難となり、今日は多くの實害を生し得ざるに至つたやうであるが、若しも今後政府が積極的に勞働組合を指導し操縦するか如き無謀の政策を採つたならば、其弊害は治安警察法第十七條の比にあらざることを恐れざるを得ない。官僚政治家が政黨の自由の發達を抑へ

る爲めに御用黨を造つて政界を混濁せしめた歴史を回顧するときは、今後の労働運動の上に同一の歴史を繰返すことの如何に有害なるかを察するに難くない。

労働組合を公認すると云へば、世人は直ちに労働組合法を設けて之に法人資格を附與することの意味するものゝ如く考へるやうであるか、之を附與することは消極的積極的の種々の公認方法の一種に止まり、而も組合の發達上最も重要な公認方法々云ふことを得ないものである。先づ消極的に労働組合を認めると云へば、組合の成立に對する法制上の直接間接の妨害を除去することである。先進諸國は一般に曾て労働組合及同盟罷業を禁止するの法制を有して居たから、之を廢止することか組合公認の根本方法となつたのである。然るに我國は初めより此の如く有産者的國家の色彩を帶ふる法制を有しなかつたか、治安警察法の制定せらるゝに及び初めて其第十七條を以て間接に労働組合の發達を妨害するに至つた。本條か時勢の進歩に適せさせることは既に學界の必輿論となり、予輩も久しき以前より其廢止を主張して居るのであるから、茲に重ねて其廢止の必要なる所以を論しない。近頃各地に流行するサボタージュは果して我労働者か正々堂々の陣を張つて資本家と相戦ふの勇氣に缺くる所あるか爲めか、又は資本家と相戦ひつゝある間に於ても尙ほ幾分か勞銀を要求するの理由を造り置かんとする爲めであるか、或は資本家に對する憎惡の念が極度に高まり、之に損害不便を蒙らしむる爲めには手段を問ふの遠なしとする爲めであるかに

付ては、人々の見解が一致しないやうであるか、之を實行する勞働者の多くは治安警察法の規定の存する爲めに已むを得ず此の如き手段を採るのであると自から辯護しつつある。即ち此時勢後の規定は政府か之を利用することか困難となり、却つて勞働者の爲めに利用せられると云ふ悲喜劇的結果を生ずるに至つた今日に於ては、如何なる保守的政治家も内心には此規定の存續を主張するの勇氣を失ふて居るであらう。

次に國家が社會政策を行ふの方法は法則を定めて民業に對し勞働者の待遇の改善を命するの外に、國家自身が雇主となつた場合に勞働者を模範的に待遇し、以て一般の勞働者待遇の改善を促かすことであつて、此方法が今後益重要となるべきことは屢本誌に論じたか、組合公認問題に付ても國家が雇主となつた場合に、例へは官營製鐵所の使用する鐵工や其附屬炭坑の坑夫が鐵工組合や炭坑組合に加入することを否認し、強て加入せんとすれば解雇を以て之を脅かすか如き態度を採らず、自由に其加入を認むるか如きことも消極的公認の一方方法である。官營工場に於ては模範的に勞働者を待遇し、從つて勞働者の官營工場に就業する間は別段の不平を感じるの原因かないとしても、其勞働者は種々の事情の爲めに官營工場を去つて民業に移るの必要が屢起る。特に其勞働者も自己の意思に由らず、政府の都合に由て何時解雇せられるかも知れない。故に官營工場の勞働者と雖も平素より同業者の組織する勞働組合に加入して其地位の安固を求めねばならぬ。

況んや我國に於ては官公營事業か労働者を模範的に待遇すると云ふ社會政策上の責任を充分に自覺せず、往々民業に比して其待遇の劣れる弊害があるから、其労働者の労働組合に加入することを拒絶することは甚だ不當である。最も労働組合の性質か國家の秩序と兩立せざるか如き不穩當のものなる場合は此限りにあらざることば言を待たぬ。現在の國家と相戦はんとする組合を組織せんとする者か現在の國家に對して承認を求めると云ふことは矛盾である

積極的に國家か労働組合を公認する方法としては、之に對して法人資格を附與して法制上の保護を加ふることの外に、事實上相當に有力の組合か成立すれば、其組合か法人資格を有すると否とを問はず、國家か立法上行政上種々の機會に於て其存在を認むることである。先づ公法關係上の取扱方法として主なるものを云へば、今日政府か條約改正其他重要な經濟立法を行ふに際し、商業會議所の如き公共團體に對しては勿論、此外に重要な商工業者の私的團體に對しても其意見を諮詢することか次第に汎く行はるゝに至つたか、労働に關する重要な立法を爲すに際しては如上の私的商工業者團體に對すると同しく労働組合に對しても公平に其意見を諮詢せねはならぬ。

今回米國に開催せらるゝ國際労働會議に對して政府か労働者の代表委員を撰定するに方り、友愛會の如き労働團體に對して參加を求めたことは、我國に於て初めて行はれた労働組合承認の例であるか、今後は毎年國際労働會議が開かれるから、労働委員の撰定に付て如何にせば種々の労働

組合に對し公平を得へきを考へねはならぬ。政府が勞働組合の意見を尊重するの態度を探ることとは、勞働者をして組合を組織するの利益を覺らしめ、以て自然に組合の發達を促かすの結果を生ずる。又資本金勞働者の双方より代表者を撰出せしめて其協議に由り勞働に關する重要な事項を公權的に決定する方法を行ふことも、自然に勞働者の團結運動を促かすものであるか、特に勞銀過低の弊害の甚しき職業に付き双方の代表者より成る勞銀局を設けて最低勞銀を決定するの制度は、團結運動を起すことの困難なる家内工業の如き事業の勞働者を刺戟して團結を起さしむるの效力が大である。此外尙ほ濠洲に於ては勞働内閣の有力となつた際に勞働組合の成立を奨励する種々の制度を設け、特に民間事業にして勞働者を解雇する場合には先づ勞働組合に加入せざる勞働者より解雇し、組合に加入せる者を後廻はしとすへしと云ふか如く、職業上の優先權を組合員に與へ、以て總ての勞働者をして組合を組織せざるを得ざるに至らしめんとした例もあるが、此の如き公認方法は未だ今日の我國の問題とはならぬ。

次に國家が私法關係に於て勞働組合を認むる方法として從來汎く先進國に行はれたるは、國家自治體か或種類の勞働者を雇用するに方り、其地方に有力の勞働組合があつて勞銀及勞働時間等に付き穩當なる標準率を定めて居る場合には、組合所屬の勞働者を雇用すると組合外の者を雇用するを問はず、同種の勞働者雇用に付ては少くとも勞働組合の標準率を實行し、更に國家自治

體か民業をして工事又は物品供給を請負はしむる場合にも、其請負者か勞働組合の標準率を認むることを請負の條件とすることも相當に沉く行はれた。此方法は勞働組合の目的とする勞働條件の實行を促かすことに由り間接に組合の存在を認めるものであり、對勞銀政策としては彼の最低勞銀制度と相並んで重要な意義を有するものであるが、更に國家自治體の雇用する勞働者か其所屬組合の力を藉りて團體的に國家自治體と勞働條件の交渉を爲さんとする場合に、國家自治體は之を認むべきや否やと云ふ問題か起る。此場合に國家自治體の雇用する勞働者の全部又は大部分か一の勞働組合に屬し、其組合は穩當の性質を有するものであるならば、須らく團體的交渉を爲すことを承認すへきてある。固より交渉の内容を爲す所の要求を其儘に承認すべきや否やは別の問題であつて、政府としては總ての勞働者に公平に職業を與ふるの責任を有する故、勞働組合に屬せざる勞働者を雇用すへからすと云ふか如き要求に應ずることは困難である。特に其種の職業に於て相争ふ所の二三の組合か併立する場合に、政府は何れの一方にも偏してはならぬ。尙ほ國家自治體の雇用する勞働者か特別の勞働組合を組織することを認むべきや否やは、現に歐米に起りつゝある巡查教員其他の役員階級の組合を認むべきやと云ふ問題と同様に困難な問題である。

先進國に於ても從來政府の使用する勞働者か政府に對して頑強なる團結運動を行ふことは極めて稀であつたか、此戦争以來官營事業又は政府管理中の事業に於て同盟罷業か屢起ると同時に

に、其労働者の特別なる組合組織の運動も起つて來た。從來は政府事業に従事する労働者に對しては、官吏に對して服務規律を適用すると同じく一概に絶対服従を命せんとするの態度が強かつたか、労働運動か今日の如く盛んとなるに至つては、從來の態度を強硬に維持することは事實困難である。又從來政府の營む事業は總て公共の安寧秩序と密接の關係を有する故、之に従事する労働者の團結運動を許すべからずと云ふ意見が強かつた。併し政府の營む事業か盡く安寧秩序に特別の關係ありとは云はれない。現に今日財政的專賣事業の如き公安關係に於ては一般民業と毫も異なる所かない。又直接に公安に關係ある政府事業に付て見るも、其労働者か團體的に行動することを認むべきや否やと云ふ問題と、之に同盟罷業の權利を認むべきやと云ふ問題とは必しも同一物でない。國家は其の使用する労働者の意見を尊重するか爲め其團結を認めて適當の代表機關を設けしめ、労働に關する重要事項に付ては少くとも其意見を諮詢し、又事業に附屬する福利的設備の運用に付ては必らず労働代表者を参加せしめ、以て民間の工場委員制度と同様の協調方法を講ずることか必要である。國家か雇主として労働者を模範的に待遇すると云ふことは、從來は單に物質的待遇の改善の意味に解せられたか、人間として生活し労働せんとしつゝある今後の労働者に對しては、其人格を尊重すると云ふ精神的待遇に付ても國家は模範的でなくてはならぬ。日々の労働をして労働者の人間としての生活の重要部分たる意義を有せしむる爲めには、其労働に付て

指揮者か強壓的に命令を下す代りに、成るべく労働者をして自主的自發的ならしむるの工夫を講ずることか何よりも必要である。

元來労働者とその指揮者との關係を定むる形式に付いて最も舊式なものは軍隊の夫れてあつて、此の如き形式か今後何時まで維持し得べきかは問題となつて居る。故に軍隊に次で舊式なる一般政府事業の夫れは更に大なる疑問とならざるを得ない。國家社會主義を標榜すると否とを問はず今後種々の生産事業か國家自治體の手に移ることは世界の大勢であるか、或事業か民業となれる間は之に従事する労働者に對し人格的待遇を必要とするも、之を公營に移した瞬間から其労働者の待遇を一變し、絶對服従を命じて可なりと云ふ結論は出て來ない、國家の意思たる法律に對して國民か絶對服従を必要とすることゝ、國家事業を行ふに付き之に従事する多數の上下階級者の間の人格的交渉を定むることゝは別問題である。而して或事業を民營とすへきや、將た之を公營に移すへきやは一に公益増進上何れを適當とするやに由て決するのであるが、此の公益増進と云ふことも從來の如く單に其事業か公衆及其事業に従事する者に對して生ずる物質的效果の大小を意味するものゝ如くに狭く解するは不當である。同時に其事業を營む爲めに労働する多數の人々に對し、労働其物を成るべく人間として有意義に生活し活動するに適當のものとならしむることを必要とする。人間は生くる爲めに労働することを必要とすると同じく、働くこと夫れ自身をも必要とする。

も必要とする。人間は食ふ爲めに己むを得ずして働く云ふ状態よりも、働く爲めに食ふと云ふ状態が理想である。故に公益を増進すると云へは各人の勞働夫れ自身をして成るべく快適有意義ならしめ、其人格完成の手段たらしむることを必要とする。此必要は本來官業と民業とに於て異なる所なく、政策上より云へは官業か此點に付ても一層模範的でなくてはならぬ。從來世人は資本勞働の間に解決し難き紛擾の起れる場合に、其事業を公營に移すときは一舉にして之を解決し得へしと信するを常とした。是れ世人か今日の社會問題なるものは一に資本と勞働との協力に由り生産した物質的結果の分配に付て公平を缺く爲めに起るものと云ふ唯物思想に提はれ、双方の協力的活動と云へる複雑微妙なる人格的交渉の方法か覺醒せる民衆の要求に一致しないか爲めに起る場合か頗る多いことを考へなかつた。従つて分配の不公平を生ずる所の營利主義を必要とせざる國家に其事業を移すときは忽ちに勞働者の不平か止むものであり、其指揮者と勞働者との協力問題は官業に通有なる絶對服従の機械的方法を以て容易に解決し得るものであると信した爲めである。理論としては兎も角、實際に於て此種の考へか國家社會主義を支持する重要な條件となつて居るのであるか、以上述へし所に由て見れば此考へは甚だ誤つて居る。是れ恰も舊式の官僚政治家か善政を施すならは、民衆は專制政治にも満足すへしと考へるのと同じ誤謬である。果して此の如く今日の社會問題の根柢には勞務者とその指揮者との協力的手續方法に關する人

格的交渉上の缺陷か横はつて居り、而も此點に付ては官營か往々にして時代後れの觀を呈するものであるとすれば、此際官僚機關内の空氣を一新するの急務たることか明かである。

一の共同事業に付て多數者か協力する場合に指導被指導と云ふ上下の階級を爲す所の多數者の協力方法を、如何にして民衆化しつゝある現代の一般的傾向に順應せしむることに由り、其協力を有效圓滑ならしむべきやの問題は、單に雇主と勞働者との間又は政府の上官と下僚との間に於て起るのみならず、勞働者の團結運動自身の内にも起つて居る。英國の如く模範的に勞働組合の發達せる國に於ても、戦前既に組合幹部の威信か頗ふる動搖し、中央幹部の意思に反して地方支部員か妄りに同盟罷業を爲すことが多くなりつゝあつたか、戦後の今日に於ては更に此傾向か強くなつて來た。是れ必しも常に組合の主義方針に關して老成なる幹部と少壯なる多數組合員との間に意見の衝突がある爲めのみでなく、指導者被指導者の結合協力の方法か往々時代後れとなり、即ち組合本來の主張其物を裏切るか如き非民主的のものとなつて居る爲めである。戦後の社會改造を行ふには獨り人々の協力の結果の分配を公正ならしむるのみならず、協力夫れ自身をも改造するの必要か汎く一般の共同生活に付て起つて居るのである。世人或は協力の方法に改造を企て、各事業の組織を維持し來つた傳習的の規律を動搖せしむるときは、公私總ての事業かアナキーに陥ることを恐れるてあらうが、予輩は漸次弛緩しつゝある從來の協力組織か極度のアナキー

に陥ることを防くか爲めに其改造の必要を感ずる者である。

二 公認方法としての法人資格の附與

勞働組合を公認する方法には以上の如く多種類があつて、之に法人資格を附與することも其の一方方法であるか、無論組合の成立の必要條件となるほどに重要なものでなく、今日世界に存在する無數の勞働組合の中、法人資格を有するものは寧ろ少數に過ぎない。總て多數人が永續的の團體を組織する場合に、之を法人とすることは團體財産の保護に有利であり、又組織上に規律が立つて其行動も自由となる場合が多い。特に多數者の團體が法人となれば責任の所在も明確となり、従つて團體が世間に對し責任を負ふて行動することに由り、其信用を高めて之を有力のものたらしむるにも便利である。同時に其團體が法人就中公益法人となるときは、其内情が相當に公開的となつて政府の監督が行はれ易きのみならず、社會公衆の之を監督することも容易となる。併し今日の勞働組合が一般に法人資格を得ることか果して其發達に有利なりやは容易に判斷し得ざる問題であつて、世界の勞働組合の多數が強て法人資格を得んとせざることに大なる理由がある。法人資格を有することを組合の發達上有利ならしむる爲めには、英國に於けるか如く普通の公益法人の場合と甚しく異なる組合法を制定することを要するのみならず、此法律を運用する

所の行政司法の國家機關も大に進歩せる社會思想を有し、所謂有產者的國家機關たるの色彩か頗る薄らいて居ることを必要とする。若しも此等の條件か備はらなかつたならば、勞働組合は法人となることに由て利益するよりも損失を受けることか大となるの危険がある。

勞働組合か法人とならずれば私法上の公益法人となることを當然とする。固より勞働組合に對しては必しも一般公益法人の規定を其儘に適用するの必要はないが、併し勞働組合か法人となつて法の特別の保護を受けんとすれば、一面に其組織員に對する義務及社會公衆に對する義務の履行を保障するに必要なる法の制限に従ふことを要し、特に其責任履行の前提となる所の内情の公開を或程度に實行せねはならぬ。今ま國家か組合に對し成るべく其自然の發展を妨けざる自由の方針をを採ることゝしても、尙ほ直接に組合の盛衰に大關係ある幾多の問題に付て規定を設くることを避くるを得ない。先づ其の主なるものを云へば第一は勞働組合に法人資格を附與するの手續として單に其届出を公簿に登録することを以て足れりとすへきや、或は更に監督官廳か之に許可を與ふるの手續を必要とするやの問題か起る。如何に組合に對して自由主義を採ることゝしても、現社會の秩序に危害を及ぼすか如き目的を有する組合には法人資格を與ふることを拒まねはならぬ。此の如き組合か現社會より保護を求めんとすることは矛盾である。又彼の秘密結社に於て屢見るか如く甚しく團體員の人格的自由を拘束し、一旦之に加入した者は二三幹部の專制

的命令に従ふて其全身を之に捧ぐるの外なき運命に陥るか如き規約を有する組合も無論之を認むることを得ない。英國は勞働組合に對しては非常に自由主義を採つて居るか、而も尙ほ場合に由ては其登録を拒み、即ち法人資格附與を拒絶するの權利を留保してある。此の如く組合に法人資格を得せしむるには政府か或程度の監督權を行ふことを必要とする以上は、社會思想の進歩せる國に於ては其監督權を濫用するの危険か起ることを免れない。

次に困難なる立法問題を惹起するものは法人となれる組合の財産上の權利義務に關する事柄である。勞働組合か法人資格を得んとする主なる理由は其財産を安固ならしむることに在るか、組合にして此の如き保護を受くる上は、一面に其組合員及社會公共に對して財産上の責任を勵行することか公平であるのみならず、場合に由ては勞働運動を有利ならしむるか爲めに此責任を負ふことの必要を感じる。例へば或勞働組合か其雇主團體と集合契約を結び、雇主は組合員外の勞働者を雇用せざる義務を負ふと同時に、組合は契約期限中同盟罷業を起さず、紛議か起れば一定の仲裁手續に由て解決することを約し、双方の責任を確實にする爲め互に損害賠償責任を負ふことを約し、又は双方より一定の財産を提供するか如き場合か起り得る。只た勞働組合の最後手段は組合員をして同盟罷業を行はしむることであつて、之か實行には往々不法行爲の伴ふことを免れないのであるが、勞働組合か指圖して行はしめた所の同盟罷業に伴へる不法行爲に付き雇主又は第

三者に對して損害賠償の責任を履行することゝなれば、多年の苦心に由て積立てた組合財産一朝にして消散し、之か爲め組合か全く無勢力となり、又は解散の悲運に陥る場合か起る。英國に於ては法人組合か此の如き危險に陥つた爲めに、労働黨か極力運動して組合法を改め、労働紛擾の進行に關して起つた不法行爲に付て組合財産は責任を免れると云ふ破天荒の規定を定めた。英國に於て此の如き立法を見るに至つたことに付ては種々の理由かあり、特に司法機關か非常に社會思想の不充分なることを示した爲めであるか、要するに此の如き規定は公正の原則に反して他國に通用すへきものでなく、特に労働者の尙ほ幼稚にして又英人の如き性來の冷靜鈍重と秩序とを有せざる國に於て此の如き立法を爲すことは、不法行爲の獎勵となる危險があるから容易に之を是認するを得ない。然るに法人組合か不法行爲に付て嚴正に財産上の責任を負ふことを必要とするときは、労働者か組合を法人とすることに躊躇するは已むを得ない。

多數者の團體か法人資格を得るときは或程度まで其内部の事情を公開し、以て其團體員政府及公衆の之に對する監督を強むることゝならざるを得ない。然るに社會運動の尙ほ幼稚なる國に於ては、此の如く公開的となることか組合の發達を妨ける結果となる場合が多い。例へば法人となりし組合は正確なる組合員名簿を造り、組合員及監督官廳の要求に應じて之を開示せねばならぬ。然るに之を開示すれば或労働者か組合に加入せる事實か政府や雇主にも知られ、之か爲め其労働

者が解雇其他の迫害を受ける場合か起るから、勞働者は其姓名か組合名簿に記入せられて公けになることを好まない。獨逸の如く勞働者の地位の高まつた國に於ても此點か組合の法人となることに付て大なる障礙と考へられて居た。此外勞働組合は經費の都合もあり、又其事務に關係する者か法律的事務的才能と經驗とを有すること少なき爲め、日々起る所の多數の組合員の出入を正確に組合員名簿に記入したり、登記事項に變動の生した場合に迅速に公簿を訂正したり、其外一般に組合の日常の行動を嚴正に法律及定款の規定に合致せしむることが頗る困難である。故に若し監督官廳にして、組合に好意を有せざるときは、組合は法律及定款違反を理由として屢官權の迫害を蒙らねはならぬ。又雇主も往々組合員の一部を買收して組合幹部に對し法律及定款違反の訴訟を起さしめ、以て雇主の恐るゝか如き有力の幹部を失脚せしめ又は組合を解散せしめんとするか如き事實も起る。

以上述ふるか如き事情に由り各國の勞働者は必しも其勞働組合を法人とすることを痛切の要求として居らぬ。形式論に捉はれ易き我國の言論界に於ては、勞働組合を公認すると云へは何よりも先きに之に形式的なる法人資格を與ふることを必要なりと信するやうであるか、是は大なる誤りである。又政界の一部に於ては組合操縱策を施すか爲めに組合を法人とすへしと主張する傾があるか是も甚だ無謀である。我國の急務は治安警察法第十七條の如き時勢後れの規定を廢止し、

其他最初に述べた如く消極的積極的に政府も民間雇主も労働組合の存在を事實上に認めて之を尊重することである。假令へ組合を法人としても、政府や雇主が事實上に其存在を尊重せず、例へは労働者が労働条件の改善に付き其所屬組合の役員の手を通して雇主に交渉せんとする場合に、雇主が雇傭契約の主體たる個々の労働者と直接に交渉すへしと主張し、又は自己の雇用する所の労働者にあらざる第三者即ち組合役員と雇傭事項に付て交渉するの理由なしと主張して團體的交渉を爲すことを拒み、政府も労働に關係ある重要な立法行政を行ふに付き労働組合の意見を諮詢せずして獨り雇主團體の意見を尊重すると云ふか如き態度を採つたならば、労働組合が法人となつたことは何等の利益なく、却つて前述の如き種々の不利を蒙らねはならぬ。

三 公認すへき組合

次に如何なる労働組合を公認すへきやの問題に付ては成るべく自由主義を採り、社會の秩序に反せざるものに對しては、前に述べし如き種々の公認方法を行ふて労働者の地位を向上せしめねはならぬ。目下我國に於て如何なる組合を公認すへきやに付き世間の注意を惹きつゝあるは、縦斷的組合説と自治行政團體説とである。前者は各工場の労働者を結束して一組合とすへしと云ふのであるが、本來此の如き團體は労働組合と云ふほどのものでなく、寧ろ工場委員制度と云ふへ

きてある。一時政府部内に於て此種の勞働組合説が有力となれるやに傳へられたが、是は誤傳であつたやうである。工場委員制度に就ては久しき以前に臆見を發表したことかあるが、雇主と勞働者との人格的交渉か今後の社會問題の解決上益重大の意義を生しつゝあるから、工場委員制度其他雇主勞働者双方の意思疏通の方法に付ては新たに研究を要する事柄が多くなつた。故に此問題は別の機會に之を論することゝし、茲には一時世間に傳へられた縱斷組合説に付て先つ一言する。是れ此説は例令へ誤傳なりしにもせよ、一時當局者の意見として沉く世評の題目となり、又資本勞働の協調に苦心しつゝある實業界には或程度の共鳴を生したからである。

勞働者の利益を中心とし、從つて勞働者のみに由て組織せらるゝ勞働組合と、資本勞働双方の協調を目的とし從つて双方の代表者に由り組織せらるゝき工場委員制度とは根本に性質を異にするものであるか、所謂縱斷的組合なるものは勞働組合としては全く無効のものである。今其理由の主なるものを云へば、第一勞働組合を鞏固ならしむる爲めには成るべく組合員の固定することゝを必要とする。然るに普通の工場に於ては勞働者の新陳交代が頗る頻繁であるから、縱斷的組合に由れば到底其組合員を固定せしむるを得ない。第二に勞働組合が有力となるか爲めには其組合員の失業した場合に之に對して適當の救済を行はねばならぬ。然るに縱斷的組合に由れば、或勞働者が雇主より解雇せられたならば、同時に組合員たるの資格を失ふことゝなるから、之に對し

て組合より救済を行ふを得ない。此の如きことは到底労働組合の觀念と兩立するを得ない。第三に此種の組合に在ては組合の幹部として有力の運動を爲す労働者に對しては、工場主か解雇に由て自由に之を組合より遠け、從つて組合に残留し得る有力者は何れも工場主の意を迎へる者のみとなり、從つて其組合は労働者に對して何等の威信を有するを得ざる有名無實のものとなる。第四に此種の組合は外部の同業者と聯絡なく、從つて一工場に於ける組合か同盟罷業を爲すも工場主は自由に労働市場より同種労働者を雇ひ來つて同盟罷業を無効ならしめることが出来る。故に此程の組合は組合として必要なる最後手段を有せざることをなす。第五に労働組合か健實に發達せんとすれば組合員の上に起る所の不時の災害に付て共済事業を行ふことも必要である。然るに此事業は獨り相當の多人數を網羅することを要するのみならず、種々の工場に於て種々の事情の下に生活する労働者を包括し、以て成るべく危険を分配平均すると云ふ保險の原則を働かしむることを得策とする。然るに同一の工場に於て同一の事情の下に、從つて又同一の危険の下に生活せる労働者のみを組合員とするときは危険の分配平均を行ふことが出来難い爲めに共済事業か困難となる。又既に述へし如く災害其他の原因の爲めに労働者か其工場を去れば、同時に組合を脱退することゝなるときは組合の共済事業を眞面目に發達せしむるの要求も起らない。即ち此の如き組合に對しては何人も共済事業に必要な費用を提供することを欲しない。第六に労働組合を組織す

るの基礎として技術の異同に由ると産業別に由るとの差があつて、互に一長一短を有するから、國家は其一方のみを奨励するは當を得ない。然るに縦斷的組合に在ては一工場に於て種々の技術的分業を爲す所の勞働者を一組合に網羅することゝなる故、其性質は産業的組合であつて技術的組合の發達を妨ける。實際より云へは勞働者の自覺しつゝある今日に於て一工場の勞働者その他工場の夫れとか聯絡を作ることとは、到底法制の力に由て之を防ぐことは出来ない。故に縦斷組合主義に由て上述の如く技術的に勞働者の團結することを妨けて産業的に之を團結せしむるときは、此團結が單位となつて諸工場の團結の間に聯絡を生じ、遂に産業的組合の發達を見るに至るかも知れぬが、此の如き性質の組合こそ保守的政治家の最も恐るゝ所である。予輩は産業的組合が危険の性質を有する故法制の力に由て其發達を抑ゆへしと云ふ主張に同意し得ざる者であるか、一方に各種の技術職業の個性を擁護せんとする所の技術的組合を否認し、畫一的に大同團結を強制することにも同意するを得ない。國家は直接に公安に影響を及ぼさる限りは種々の團結運動の要求に對して公平の態度を探らねはならぬ。以上の如き種々の理由より縦斷的組合なるものは到底勞働組合として存在し得るものではない。

次に予輩が自治行政團體説と名けた意見の要點を云へば、今日企業者側に於て農民か農會の下に又商工業者か商業會議所の下に公共團體として結束するのみならず、更に種々の事業に付き重

要物產同業組合又は準則同業組合を設け、一定の地域内に於ける同業者を強制的に之に加入せしめ又其經費を強制的に徴收して同業の利益増進を圖りつゝある。勞働者も企業者と同しく生産者の一部であるから、公平を保つ爲めには勞働者にも同様に公共團體を組織するの權利を認めねばならぬと云ふのである。企業者側の公共團體は勿論政府の監督を受け、其行動も政府の方針に一致せざるを得ないのであるが、勞働者にも同様の公共團體を組織せしめて之を統一すへしと云ふ意見のの内には、自から勞働者の團體運動を政府が指導操縦せんとするの意思が伏在して居る。政府が勞働組合に對して此の如き支配權を有することは、假りに内閣の椅子の半はか勞働黨に由て占められ、一般行政部内の空氣も半は勞働黨化せられた場合に於ても尙ほ安全とは云はれない。又企業家の組織する同業組合は其組合員の生産販賣には物品の價格を公定するの權限を有すべきものでない。若し同業組合に此の如き權限を與へたならば、獨占的な企業者合同の實質を公權的に認むるか如き弊害を免れ難きことは曾て論じた所であるか、勞働組合の主たる目的は勞働の價格即ち勞銀を有利に定めることである。故に勞働者か此種の公共團體を組織しても其主たる目的の爲めには別段の效果を生しない。

今日の私有財産制度の下に於ては企業の所有管理か企業者に屬し、勞働者は企業者の指圖に従ふて勞務に服するに止まり、企業者の意思より獨立しては企業の管理に關し何等容喙の權利を有たない。故に私有財産制度の認められる限りは、勞働者か公けの同業組合の如きものを組織して

も殆んど何等有効の活動を爲すことを得ない。之を有效ならしめんとするには、企業者と勞働者の双方に由て組織する團體を必要とする。嘗て此種の公共團體組織として試みられたるものには勞働會議所の制度があるか、是は別段の成績を擧ぐるを得なかつた。又此戰爭中英國に於て戰後改造問題に關して設けられた調査委員會に於て出來た所のホイットレー案なるものも、各工場、各地方及全國の三段に分つて資本金勞働者双方對等の代表者會議制度に關する意見を立てた。併し先進國に於ては資本金勞働者双方の意思疏通に關する制度が從來餘りに閑却せられた爲めに兩者の反感が極端に進み、今日改めて意思の疏通を圖らんとすることは最早や時機を失したるにあらざるやを恐れざるを得ない。我國の如く未だ双方の感情の疎隔の甚しからざる國に於ては公私共に大に此方面に工夫を施し以て私有財産の弊害を矯正することに努力せねばならぬのみならず、政府事業に於ても圓滿なる協力方法を案出せねばならぬ。最も先進國に於ても此程の協調方法が盡く失敗したのではない。或特定の事項を限つて双方の共同参加に由る公けの機關を設くるの方法は相當の効果を擧げて居る。例へば最低勞銀を定むる爲めの勞銀局の組織、工業裁判所に於ける双方の平等なる陪審員制度、公設の社會保險及勞働紹介事業に於ける双方の委員の平等なる参加の如き其例である。我國の政界及實業界に於ては我が勞働者の進歩の程度が低き爲め、之を資本金と對等の地位に立て、双方の協調即ち人格的交渉の圓滑を圖ることは時機尙早なりとの意見が強いやうであるが、實は歐米に於ても此の如き思想が強かつた爲めに今日の如き危機を生

したのである。我國にして歐米の覆轍を踏まざらんとすれば、此際政界と實業界とか大に覺醒しなくてはならぬ。

労働者の團結運動の一形式たる労働組合の公認問題を研究するに方つては、自から労働者の政治上の團結運動に論及せざるを得ない。今後我國に於て大に労働組合が發達すへきや又其組合は主として技術的組合となるへきや、將た産業的組合となるへきやに付ては人々の意見か必しも一致しないが、今後の労働者の團結運動は經濟方面に向ふと同時に政治方面にも向ふへきことは明かであり、曾て英國に於て見たる如く労働組合が政治に對して嚴正中立の態度を採ることは困難である。故に労働組合の公認が必要であるとすれば、労働者の政治上の團結運動の公認も必要である。我國は元と有産者の國家の色彩が割合に稀薄であつたか、經濟の進歩に伴ふて漸次其色彩が濃厚となり、特に近來政黨政治が行はるゝに至つて此傾向が益強まつて來た。此弊害を矯正する爲めには労働者の政治上に於ける團結運動を認むることを必要とするか、此目的の爲めには先づ以て普通選舉の實行を必要とする。世間には労働組合の公認を重要視し乍ら普通選舉の實行を左まで重要視しない論者もあるが、若し論者の根據が今後の我労働運動が政治方面よりも經濟方面に發展するの要求を有つて居ると云ふに在りとすれば、是れ甚しき獨斷である。又若し其論議が労働者の政治運動を否認し、又は少くとも労働組合をして政治に對し嚴正中立を守ることを強制するに在りとすれば是れ時勢の進歩を解せざるものと云はねはならぬ。